

FAMICORD AG CAPITAL GROUP

POLITICĂ DIVERSITATE, ECHITATE ȘI INCLUZIUNE

adoptat de Consiliul de administrație al FamiCord AG la 28 martie 2025, în vigoare începând

cu 1 aprilie 2025.

SCOPUL

Scopul acestei politici este de a promova o cultură de companie orientată spre depășirea tuturor formelor de discriminare și prejudecăți, făcând din locul de muncă un mediu echitabil și incluziv în care fiecare dimensiune a diversității își poate găsi locul și poate genera valoare. Un mediu în care fiecare se simte liber să fie el însuși, să vorbească și să contribuie în felul său, în măsura posibilităților sale.

1. INTRODUCERE

Diversitatea, echitatea și incluziunea, împreună cu respectarea drepturilor omului, sunt elemente fundamentale ale culturii corporative a FamiCord AG Capital Group, din care face parte **si Biogenis – Banca de celule stem**, precum și piloni ai sistemului nostru de valori. Echipele diverse, echitabile și incluzive sunt mai creative și inovatoare, deoarece membrii lor se inspiră reciproc să gândească și să acționeze în moduri noi, iar echitatea garantează că fiecare are acces corect la resurse și oportunități, permițându-le să își atingă potențialul maxim.

În toate companiile Capital Group, dorim să le oferim oamenilor oportunitatea de a fi cea mai bună versiune a lor și de a-și valorifica întregul potențial. Fiecare trebuie să se simtă liber să fie el însuși, să vorbească și să contribuie cât poate de bine. Pentru a permite acest lucru, ne angajăm să promovăm valoarea fiecărui individ și să creăm un mediu de lucru care este respectuos, colaborativ și incluziv.

Un mediu care respectă demnitatea și diversitatea tuturor persoanelor.

Recunoaștem importanța protejării și promovării drepturilor omului în toate companiile noastre din Capital Group.

Ne angajăm să garantăm că nu va exista nicio formă de discriminare la locul de muncă bazată pe gen, vârstă, origine etnică/rasială, orientare sexuală, identitate de gen, capacitate fizică și neurodiversitate, naționalitate, origine culturală, religie, statut familial sau situație socioeconomică.

Conducerea noastră este responsabilă pentru a da un exemplu și a promova diversitatea, echitatea și incluziunea în întreaga organizație. Se așteaptă ca aceștia să consolideze diversitatea, să creeze echitate în cadrul sistemelor și proceselor, să promoveze un mediu incluziv, să abordeze orice comportament discriminatoriu ilegal și să se asigure că inițiativele privind diversitatea, echitatea și incluziunea sunt integrate în toate aspectele activității noastre.

Această politică se inspiră din principalele standarde și orientări privind drepturile omului, inclusiv Declarația Universală a Drepturilor Omului a Organizației Națiunilor Unite, Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și standardele privind munca decentă descrise în convențiile Organizației Internaționale a Muncii (OIM).

Ne angajăm să recunoaștem valoarea fiecărui individ și să cultivăm un loc de muncă care prioritizează respectul, colaborarea și incluziunea.

2. SCOP

Această politică privind diversitatea, echitatea și incluziunea (DE&I) cuprinde toți angajații FamiCord AG

Capital Group și definește principiile și obligațiile prin care Grupul va promova DEI în cadrul organizației.

3. DEFINIȚII

Diversitate - se referă la diferitele trăsături și caracteristici care fac ca fiecare individ să fie unic. Acestea includ sexul, vârsta, originea etnică/rasială, orientarea sexuală, identitatea de gen, capacitatea fizică și neurodiversitatea, naționalitatea, originea culturală, religia, statutul familial sau situația socio-economică;

Echitate - este vorba despre a fi corect și imparțial, adaptând și schimbând procesele, sistemele și mediile în funcție de nevoile unice ale fiecărui individ, eliminând barierele și făcând posibil ca fiecare să își atingă obiectivele personale și să își atingă potențialul maxim;

Incluziunea - implică cultivarea unui mediu de lucru în care fiecare se simte binevenit, respectat, sprijinit și apreciat pentru atributele sale unice și talentele sale diverse. Aceasta pune accentul pe dezvoltarea unor metode de lucru bazate pe colaborare și pe practicarea consecventă a unor comportamente favorabile incluziunii, care încurajează persoanele să își aducă sinele autentic la locul de muncă;

Grupul de capital FamiCord AG - (în prezentul document și "**grupul de capital**" sau "**grupul**") înseamnă societatea-mamă FamiCord AG și grupul de entități juridice aflate sub același control comun direct sau indirect al FamiCord AG;

Angajat - înseamnă orice persoană angajată de grup pentru a lucra, indiferent de relația contractuală sau de forma de angajare. Aceasta include persoanele angajate direct sau prin intermediul unui agent în mod permanent, temporar, cu normă întreagă sau cu fracțiuni de normă, precum și directorii, contractorii, stagiarilor, ucenicii, persoanele care desfășoară activități independente, consultanții și membrii consiliului de administrație;

Locul de muncă - înseamnă orice mediu fizic, la distanță sau virtual în care angajații își îndeplinesc sarcinile, interacționează sau participă la activități legate de munca lor în cadrul grupului. Aceasta include, dar nu se limitează la birouri, sucursale, fabrici și alte locații legate de locul de muncă. Aceasta include, de asemenea, călătoriile de afaceri, reuniunile, sesiunile de formare și evenimentele asociate operațiunilor grupului, indiferent de locația geografică sau jurisdicția legală;

Terț - înseamnă orice persoană sau entitate care nu este angajată a Grupului, inclusiv, dar fără a se limita la, furnizori, clienți, consultanți, parteneri, acționari și alte părți interesate externe, care interacționează cu angajații Grupului la locul de muncă;

Discriminare - înseamnă tratarea unei persoane sau a unui grup în mod diferit sau mai puțin favorabil baza unor caracteristici care nu au legătură cu meritul sau cu cerințele inerente ale postului sau neabordarea barierelor sistemice care împiedică accesul echitabil la oportunități. Astfel de caracteristici sunt definite în mod obișnuit în legislația națională și internațională și includ, fără a se limita la acestea, sexul, vârsta, originea etnică sau rasială, orientarea sexuală, identitatea de gen, capacitatea fizică, neurodiversitatea, naționalitatea, mediul cultural, religia, statutul familial, sarcina și maternitatea și statutul socioeconomic.

Exemple de activități legate de locul de muncă în care poate avea loc discriminarea includ, fără a se limita la acestea, recrutarea, remunerarea, promovarea, evaluarea performanțelor, accesul la formare

și dezvoltare, securitatea și sănătatea în muncă și alte decizii legate de ocuparea forței de muncă;

Hărțuirea - este definită ca orice comportament verbal, fizic sau nonverbal nedorit de natură morală, sexuală sau de altă natură care intenționează sau are ca efect încălcarea demnității unei persoane sau crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator pentru persoana respectivă.

Printre exemplele de hărțuire se numără imitarea disprețuitoare a unei persoane, avansurile sexuale sau comentariile nepotrivite, batjocorirea efectelor unui handicap, remarcile lipsite de respect sau degradante, gesturile sau imaginile rasiste, ofensatoare sau degradante, utilizarea unui limbaj homofob, transfob sau bifob, ridiculizarea religiei sau convingerilor cuiva și distribuirea sau afișarea de materiale ofensatoare în spații fizice sau digitale;

Bullying - înseamnă orice comportament nedorit din partea unui individ sau a unui grup care este ofensator, intimidant, rău intenționat sau insultător. Acesta include, de asemenea, abuzul sau folosirea abuzivă a puterii care subminează, umilește sau provoacă daune fizice sau emoționale unei alte persoane.

Exemplele de intimidare la locul de muncă includ, fără a se limita la acestea, critici neîntemeiate și constante la adresa activității cuiva, răspândirea de zvonuri răuvoitoare, denigrarea repetată a cuiva în timpul întâlnirilor, atribuirea deliberată a unui volum de muncă nerezonabil de mare sau postarea de comentarii sau fotografii umilitoare, ofensatoare sau amenințătoare pe rețelele de socializare sau pe alte platforme digitale.

4. PRINCIPII FUNDAMENTALE

Această politică se bazează pe următoarele principii fundamentale, care se aplică tuturor proceselor și procedurilor din cadrul Grupului.

Aceste principii sunt relevante în special pentru procesele de resurse umane, inclusiv, dar fără a se limita la recrutare, dezvoltare, evaluarea performanțelor și avansare, perspective de promovare, planificare a succesiunii, remunerare, protecție parentală, oportunități de formare, securitate și sănătate la locul de muncă, ore de lucru și perioade de odihnă.

Respectați diversitatea

Grupul se angajează la toleranță zero față de orice formă de discriminare.

Grupul se angajează să asigure egalitatea de șanse și tratamentul echitabil pentru toate persoanele, respectând în același timp legislația națională și internațională aplicabilă, inclusiv orice excepții legale permise de aceste reglementări.

Toleranță zero față de orice formă de hărțuire, intimidare, persecuție, ofensă și comportament inadecvat

Grupul se angajează să adopte o abordare de toleranță zero față de toate formele de hărțuire, intimidare, violență, amenințări, discriminare, abuz de autoritate și exploatarea situațiilor de criză. Aceasta include intimidarea, comportamentul răuvoitor și alte comportamente care subminează demnitatea sau creează un mediu ostil sau ofensator.

Grupul este dedicat prevenirii unor astfel de comportamente prin educație, sensibilizare și mecanisme de raportare, asigurându-se că orice incidente sunt abordate prompt, corect și cu respectarea deplină a confidențialității.

Diferențe de valoare

Recunoașteți și îmbrățișați valoarea diversității prin promovarea unui mediu în care fiecare se simte în siguranță, inclus și împuternicit să contribuie cu perspectivele și ideile sale unice.

Grupul depune eforturi constante pentru a construi o cultură a colaborării, respectului și deschiderii, încurajând exprimarea liberă a ideilor, în special a celor neconvenționale, creative sau inovatoare. Recunoaștem că nu orice idee sau perspectivă va fi întotdeauna valabilă, dar dialogul deschis și punerea în discuție a diferitelor puncte de vedere sunt esențiale pentru creștere și inovare.

Asigurarea și promovarea unui tratament echitabil și a egalității de șanse

Grupul este un angajator care oferă șanse egale, angajat să se asigure că toate deciziile legate de angajare - inclusiv recrutarea, dezvoltarea, promovarea și remunerarea - sunt luate în mod corect și fără discriminare sau părtinire. Toți angajații, indiferent de trăsăturile și caracteristicile personale, trebuie să fie tratați în mod corect și să li se ofere șanse egale.

Succesul este un efort colectiv - fiecare trebuie să contribuie măsura posibilităților sale și să își asume responsabilitatea pentru atingerea obiectivelor comune în beneficiul întregului Grup.

Promovarea conștientizării prejudecăților inconștiente

Promovarea căilor de identificare și minimizare a prejudecăților inconștiente față de unul sau mai multe grupuri de persoane sau indivizi la locul de muncă.

Recunoaștem și îmbrățișăm valoarea diversității, echității și incluziunii și depunem eforturi constante pentru a crea o cultură sigură, corectă și incluzivă.

5. ORIENTĂRI POLITICE

Strategia DE&I

Abordarea noastră globală în ceea ce privește diversitatea, echitatea și incluziunea este modelată de perspective interne și externe, informată de repere globale și îmbogățită de feedback-ul continuu din partea

Angajați.

Strategia este construită pe trei piloni interconectați care funcționează la unison pentru a crea un impact semnificativ.

La FamiCord AG Capital Group noi:

1. Cultivați un mediu incluziv care permite angajaților să își exprime sinele autentic și permite echipelor să își atingă întregul potențial creativ;
2. Construiți o cultură la locul de muncă în care diversitatea este perfect integrată în practicile și deciziile zilnice;
3. Explorarea continuă a unor abordări inovatoare pentru implicarea și impactul pozitiv asupra comunității în general.

Scopul nostru este de a îmbrățișa diversitatea și de a promova o cultură incluzivă prin implementarea unui cadru de incluziune adaptabil care recunoaște și respectă specificitățile locale și prioritățile naționale.

Modelul de incluziune al grupului cuprinde cinci componente esențiale care, împreună, formează un cadru cuprinzător pentru promovarea incluziunii și sprijinirea parcursului angajaților:

1. **Cultura organizațională** - Crearea unui mediu în care incluziunea și diversitatea fac parte

integrantă din valorile și acțiunile cotidiene;

2. **Conștientizarea și competențele individuale DE&I** - Împuternicirea angajaților cu cunoștințele și competențele necesare pentru a îmbrățișa diversitatea și a promova incluziunea;
3. **Inteligența emoțională** - Cultivarea empatiei și a conștiinței de sine pentru a construi relații mai puternice și mai incluzive;
4. **Leadership incluziv** - Echiparea liderilor pentru a susține incluziunea și a modela comportamente care inspiră echipe diverse;
5. **Sisteme de sprijin** - punerea în aplicare a politicilor, proceselor și instrumentelor care asigură egalitatea de șanse și permit incluziunea la fiecare nivel.

Recunoaștem că discriminarea se poate manifesta în diverse aspecte ale locului de muncă. Prin strategia noastră DEI și, mai precis, prin modelul nostru de incluziune, ne angajăm să abordăm proactiv acest risc.

Obiectivul nostru este să ne asigurăm că diversitatea și incluziunea sunt ferm încorporate în operațiunile noastre de afaceri și integrate în fiecare etapă a parcursului profesional al unui angajat în cadrul Grupului: de la recrutare și remunerare până la orele de lucru, politicile de concediu, maternitate, siguranța locului de muncă, misiuni, formare, evaluări ale performanței, progres în carieră, revizuri salariale și chiar încetarea raporturilor de muncă.

Viziunea DE&I

În cadrul Grupului, celebrăm diversitatea și promovăm o cultură incluzivă în care fiecare se simte împuternicit să contribuie. Apreciem mediile și perspectivele unice ale oamenilor noștri, asigurându-ne că fiecare voce corectă este auzită, fiecare perspectivă rezonabilă este împărtășită și fiecare individ își asumă responsabilitatea pentru creșterea noastră colectivă.

Credem cu tărie că colaborarea între persoane cu experiențe și puncte de vedere diverse conduce la inovare și oferă rezultate remarcabile. Împreună, suntem mai puternici.

Un loc de muncă care îmbrățișează diversitatea și incluziunea aduce beneficii nu numai oamenilor noștri, ci și afacerii noastre. Ne consolidează poziția de organizație condusă de un scop, de încredere și de angajator ales, unde fiecare poate avea un impact semnificativ și se poate dezvolta.

Unicitatea ta, puterea noastră

Responsabilitățile angajaților

Diversitatea, echitatea și incluziunea reprezintă o responsabilitate colectivă împărtășită de fiecare membru al organizației.

Se așteaptă ca toți angajații să respecte principiile demnității și respectului în toate interacțiunile, fie la locul de muncă, în timpul evenimentelor legate de muncă (la sediu sau în afara sediului), fie la toate activitățile sponsorizate de companiile din cadrul Grupului.

Fiecare angajat este responsabil în mod specific pentru:

1. Respectarea demnității și valorizarea diversității tuturor persoanelor;
2. Contribuția la un mediu incluziv, lipsit de discriminare, hărțuire și intimidare;
3. Creșterea activă a gradului de conștientizare a prejudecăților inconștiente și luarea de măsuri pentru a minimiza impactul acestora la locul de muncă.

Angajații care au o conduită sau un comportament inadecvat se pot confrunța cu disciplinare, astfel cum se prevede la punctul 8, "Consecințe".

În cazul în care un angajat consideră că a fost supus oricărei forme de discriminare, acesta este încurajat să caute sprijin, astfel cum este descris la punctul "Raportarea comportamentului neadecvat".

Responsabilitățile liderului

Toți liderii sunt responsabili pentru identificarea și minimizarea barierelor din calea echității.

Responsabilitățile lor includ, dar nu se limitează la:

1. Crearea unui mediu de lucru incluziv și sigur care să sprijine DEI și care să fie lipsit de discriminare, hărțuire și intimidare;
2. Modelarea comportamentelor incluzive și respectuoase, valorizarea tuturor perspectivelor și ascultarea diverselor puncte de vedere;
3. Cultivarea unei culturi care inspiră respect pentru toți angajații și pentru orice alte părți interesate din mediul de lucru;
4. Asigurarea faptului că toți angajații colaborează, vorbesc deschis, se respectă reciproc și ascultă activ opinii diverse;
5. abordarea corespunzătoare a oricărui alt comportament care nu este în concordanță cu aceasta sau cu alte politici/proceduri ale grupului sau cu legile aplicabile referitoare la egalitatea de șanse, diversitate sau incluziune.
6. Luarea de măsuri proactive pentru a se asigura că sistemele și procesele sunt echitabile, răspunzând nevoilor individuale și eliminând barierele în calea succesului.

6. DISCRIMINARE, HĂRȚUIRE ȘI INTIMIDARE

FamiCord AG Capital Group se angajează să asigure un tratament corect și șanse egale la angajare. Toate deciziile de angajare se bazează pe merit, calificări, competențe, performanțe și realizări. Interzicem cu strictețe discriminarea împotriva oricărui angajat sau candidat la un loc de muncă pe baza unor caracteristici personale care nu sunt legate de muncă, inclusiv, dar fără a se limita la sex, orientare sexuală, identitate sau expresie de gen, origine națională, vârstă, capacitate fizică sau mentală, rasă, etnie, convingeri politice sau afiliere religioasă.

Ne așteptăm ca toți angajații să se comporte în permanență într-un mod profesionist și incluziv. Politica noastră de toleranță zero se aplică oricărei forme de discriminare, hărțuire sau intimidare la locul de muncă.

Prezenta politică se extinde, de asemenea, la interacțiunile cu terții care colaborează cu angajații Grupului sau care desfășoară activități în numele uneia dintre societățile Grupului Capital.

Adoptăm o politică de toleranță zero față de orice formă de discriminare, hărțuire sau intimidare la locul de muncă.

7. RAPORTAREA COMPORTAMENTULUI INADECVAT

Grupul promovează o politică a ușilor deschise, încurajând puternic comunicarea internă.

Prin urmare, ori de câte ori un angajat consideră că a avut loc o încălcare a prezentei politici, acesta poate raporta astfel de evenimente în deplină transparență superiorului său direct sau, alternativ, persoanei desemnate care este membru al echipei internaționale de conformitate a FamiCord AG Capital Group din țara respectivă sau departamentului local de resurse umane.

Cu toate acestea, Grupul FamiCord AG recunoaște că abordarea anumitor aspecte poate fi dificilă. Pentru a facilita raportarea transparentă, Grupul oferă canale multiple de comunicare, accesibile atât angajaților, cât și părților interesate externe (de exemplu, clienți, colaboratori, agenți, parteneri comerciali, furnizori, acționari etc.). În anumite filiale ale Grupului, în cazul în care legea o impune, denunțătorilor li se permite să aleagă dacă să își dezvăluie identitatea sau să rămână anonimi.

Rapoartele întocmite cu bună-credință, chiar dacă ulterior se dovedește că sunt nefondate, nu vor face

obiectul unor măsuri disciplinare. De asemenea, orice raport sau informație intenționat falsă va fi considerată o încălcare a prezentei politici și se vor aplica sancțiuni disciplinare, după caz.

Cum se întocmește un raport - Canale de comunicare:

1. Portalul online Whistleblowing, accesibil în unele companii din cadrul Grupului, adresa poate fi accesată prin intermediul paginii Intranet a companiei;
2. E-mailuri la următoarea adresă compliance@pbkm.pl
3. Prin poștă, la următoarea adresă:
Polski Bank Komórek Macierzystych sp. zo.o.
Dobrosława Waleczek-Gaudnik- Leader Compliance Expertise Centre Al. Jana
Pawła II 29
00-867 Varșovia Polonia

Interzicerea represaliilor

Grupul FamiCord AG interzice cu strictețe amenințările sau orice formă de represalii de orice fel împotriva oricărei persoane pentru că raportează un comportament despre care se crede în mod rezonabil că încalcă prezenta politică sau pentru că, cu bună credință, furnizează informații în legătură cu un raport sau o investigație a unui astfel de comportament. Orice persoană care ia măsuri de retorsiune sau încearcă să ia măsuri de retorsiune împotriva oricărei persoane implicate într-o investigație legată de încălcarea prezentei politici, inclusiv prin presiuni sau amenințări la adresa reclamantului, va fi supusă unor măsuri disciplinare, astfel cum sunt descrise la punctul 8 "Consecințe".

8. CONSECINȚE

Orice angajat care încalcă prezenta politică prin discriminare, hărțuire, intimidare sau orice alt comportament interzis se va confrunta cu măsuri disciplinare adecvate, care pot merge până la încetarea raporturilor de muncă, în conformitate cu legile locale aplicabile entității respective a grupului, precum și cu orice reglementări internaționale relevante, după caz.

În plus, încălcarea dispozițiilor referitoare la discriminare, hărțuire, violență, amenințări, abuz de autoritate sau orice altă abatere similară de către un terț poate constitui o încălcare semnificativă a obligațiilor contractuale. Astfel de încălcări ar putea duce la încetarea relației contractuale și, în cazul în care legea permite acest lucru, la o cerere de despăgubiri din partea Grupului.